

## 第3章 女性、若者、高齢者等の多様な働き手の参画

### 第1節 女性・若者・高齢者・就職氷河期世代等の活躍促進等

#### 1 女性の雇用の現状

総務省統計局「労働力調査（基本集計）」によると、2021（令和3）年の女性の労働力人口は3,080万人（前年比17万人増）で、女性の労働力人口比率は53.5%（前年比0.3ポイント上昇）である。生産年齢人口（15～64歳）の女性の労働力人口比率は、73.3%（前年比0.7ポイント上昇）である。また、女性の雇用者数は2,739万人（前年比18万人増）で、雇用者総数に占める女性の割合は45.5%（前年比0.2ポイント上昇）となっている。

#### 2 女性の活躍促進等

##### (1) 男女雇用機会均等対策の推進

労働者が性別により差別されることなく、また、働く女性が母性を尊重されつつ、その能力を十分に発揮できる雇用環境を整備するため、男女雇用機会均等法に沿った男女均等取扱いがされるよう周知徹底するとともに、法違反が認められる企業に対しては、都道府県労働局雇用環境・均等部（室）において、迅速かつ厳正な指導を行っている。

また、労働者と事業主の間の紛争については、都道府県労働局長による紛争解決の援助及び機会均等調停会議による調停により円滑かつ迅速な解決に取り組んでいる。

2020（令和2）年度に雇用環境・均等部（室）に寄せられた男女雇用機会均等法に関する相談件数は25,109件である。その内容を見ると、母性健康管理や職場におけるセクシュアルハラスメントに関する相談が多くなっている（図表3-1-1）。また、是正指導件数は7,181件、都道府県労働局長による紛争解決の援助件数は234件、機会均等調停会議による調停件数は68件となっている。

セクシュアルハラスメントに関する相談や妊娠・出産等に関するハラスメントに関する相談については、適切に対応するとともに、男女雇用機会均等法に沿った対策が講じられていない企業に対しては、指導により是正させ、必要に応じて、具体的な取組み事例やノウハウを提供している。妊娠・出産等を理由とする解雇その他不利益取扱いに関する相談には、相談者にとって最も適切な方法で紛争の円滑かつ迅速な解決を図るとともに、男女雇用機会均等法違反が疑われる場合や、雇用管理上の問題があると考えられる場合には積極的に報告徴収を行い、法違反が認められる場合には、厳正な指導により、法の履行確保を図っている。

さらに、2020年6月1日に施行された改正男女雇用機会均等法により、セクシュアルハラスメント、妊娠・出産等に関するハラスメントに関する国、事業主及び労働者の責務の明確化や、相談したこと等を理由とした不利益取扱いの禁止等、セクシュアルハラスメント等の対策が強化された。

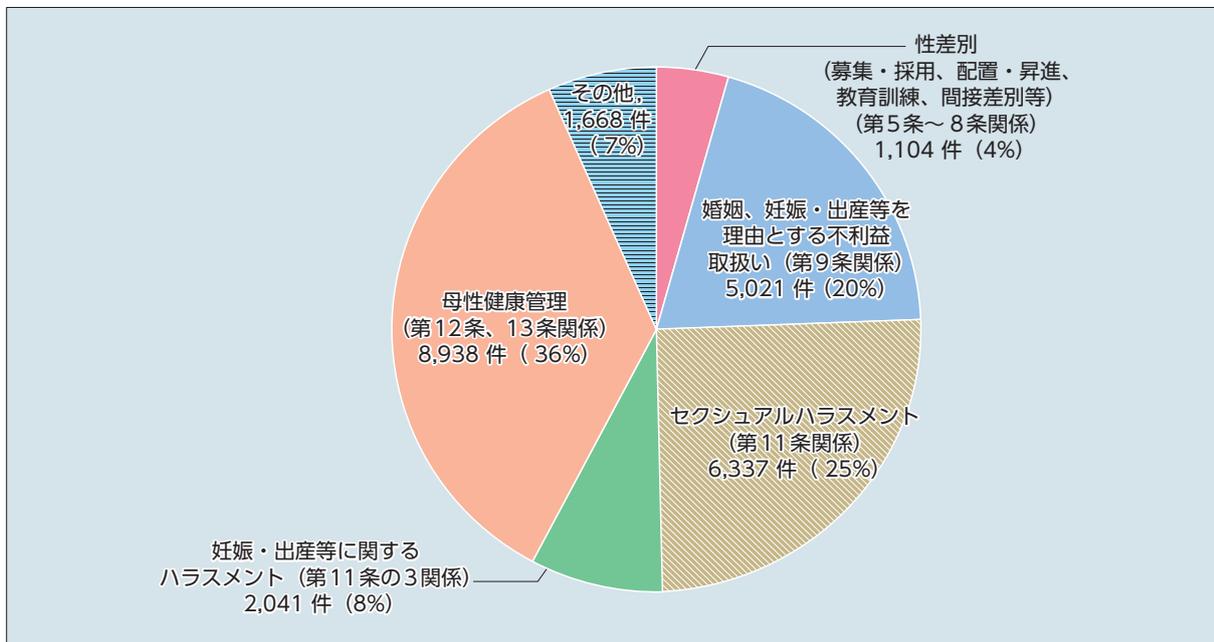
また、新型コロナウイルス感染症対策として、妊娠中の女性労働者の母性健康管理を適

切に図るため、2020年5月に男女雇用機会均等法に基づく指針を改正し、新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置を新たに規定した（対象期間は同年5月7日から2023（令和5）年3月31日まで）。さらに、同措置により休業が必要な妊娠中の女性労働者が取得できる有給の休暇制度を設け、社内に周知し、当該休暇を取得させた事業主に対し、助成を行っている。

また、妊娠中の女性労働者等に対する医師等の指導事項を的確に事業主に伝えるための「母性健康管理指導事項連絡カード」について、現在の医学的知見等を反映させて2021（令和3）年3月に改正し、同年7月から適用している。

このほか、職場における母性健康管理を推進するため、企業や女性労働者等に対して母性健康管理に関する情報を提供する支援サイト「妊娠・出産をサポートする 女性にやさしい職場づくりナビ」の運営等を行っている。

図表 3-1-1 男女雇用機会均等法に関する相談内容の内訳



## (2) 女性の活躍推進に向けた企業の取組み支援

女性の職業生活における活躍を一層推進するため2019（令和元）年5月に改正法が成立し、2022（令和4）年4月から全面施行された、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（女性活躍推進法）に基づき、一般事業主行動計画の策定等が義務付けられている常用労働者数101人以上の事業主について、必要な助言を行うこと等により、法に基づく取組みの実効性確保を図るとともに、多くの事業主が同法に基づく「えるぼし」認定を目指すよう認定のメリットも含め広く周知し、認定申請に向けた取組み促進を図っている。

また、同法に基づく取組みが努力義務とされている100人以下の中小企業について、より多くの企業が女性活躍に向けた取組みを行うよう、あらゆる機会を通じて周知・啓発に努めている。併せて「民間企業における女性活躍促進事業」の活用を促すことにより、企業の取組み支援を行っている。

## ■認定マーク「えるぼし」「プラチナえるぼし」



さらに、企業の女性の活躍状況に関する情報や一般事業主行動計画を公表する場として提供している「女性の活躍推進企業データベース」(<https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/>) について、学生をはじめとした求職者の利便性を高めるため、利用企業や機関投資家のインタビューの掲載、証券コードの項目追加等の改修を行い、登録企業数の増加を図った。



### (3) 女性の就業希望の実現

全国204か所（2022（令和4）年3月末現在）のマザーズハローワーク・マザーズコーナーにおいて、子育てをしながら就職を希望する女性等に対して、子ども連れで来所しやすい環境を整備するとともに、担当者制によるきめ細かな就職支援、求人情報や地方公共団体との連携による保育サービス関連情報等の提供など、再就職に向けた総合的かつ一貫した支援を行っている。

また、育児等を理由とする離職により、一定期間にわたり仕事から離れていた者に対し、「仕事と育児カムバック支援サイト」により情報提供及び再就職好事例の収集・普及・啓発を行うことにより、仕事と育児の両立が可能な再就職に向けた支援を行っている。

### (4) 仕事と育児・介護等の両立支援策の推進

仕事と育児・介護等の両立支援に向けた取組みは、少子化対策や子育て支援策だけでなく、女性の活躍促進に資するとともに、日本経済の活力の維持の観点からも重要となっている。

このため、育児・介護休業法の周知徹底、次世代法に基づく事業主の取組み促進、助成金の支給を通じた事業主への支援、両立支援に関する情報を一元化した「両立支援のひろば」の運用、イクメンプロジェクトの実施など、仕事と育児・介護等の両立を図ることができる雇用環境の整備に取り組んでいる（第1章第8節参照）。

図表3-1-2 仕事と育児・介護の両立支援対策の概要

<p style="text-align: center;"><b>法律に基づく両立支援の取組</b></p> <p style="text-align: center;"><b>育児休業等両立支援制度の整備</b> (育児・介護休業法)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○子が満1歳<sup>(※1)</sup>まで<sup>(※2)</sup>の育児休業 ※1 両親ともに育児休業を取得した場合、1歳2ヶ月(パパ・ママ育休プラス) ※2 保育所等に入所できない場合等は最長2歳まで</li> <li>○出生時育児休業(産後/パパ育休)(子の出生後8週間以内に4週間まで)(令和4年10月1日施行)</li> <li>○子が3歳に達するまでの短時間勤務制度、所定外労働の免除、小学校就学前の子の看護休暇(年5日(2人以上であれば年10日))</li> <li>○介護休業(93日、3回までの分割取得可)、介護休暇(年5日(2人以上であれば年10日))、介護のための短時間勤務制度、所定外労働の免除</li> <li>○育児休業や介護休業を取得したこと等を理由とする解雇その他の不利益取扱いの禁止、個別周知・意向確認、育児休業を取得しやすい雇用環境整備措置 等</li> </ul> <p style="text-align: center;"><b>休業中の経済的支援</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○育児休業給付(180日までは賃金の67%、以降は50%)、介護休業給付(賃金の67%相当)</li> <li>○社会保険料(健康保険、厚生年金保険)免除等 ※育児休業(出生時育児休業を含む)のみ</li> </ul> <p style="text-align: center;"><b>次世代法に基づく事業主の取組推進</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○仕事と子育てを両立しやすい環境の整備等に関する行動計画の策定・届出・公表・従業員への周知(101人以上は義務、100人以下は努力義務)</li> <li>○一定の基準を満たした企業を認定(くるみん認定、プラチナくるみん認定、トライくるみん認定、プラス認定)</li> </ul>	<p style="text-align: center;"><b>両立支援制度を利用しやすい職場環境づくり</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○両立支援に取り組む事業主へ助成金を支給             <ul style="list-style-type: none"> <li>・男性の育児休業等取得を支援した場合</li> <li>・介護休業の円滑な取得・復帰や介護 両立支援制度の利用を支援した場合</li> <li>・育児休業の円滑な取得・復帰や、代替要員を確保し休業取得者を原職等に復帰させた場合 等</li> </ul> </li> <li>○イクメンプロジェクトの実施 男性の仕事と育児の両立支援の促進のため、労働者や人事労務担当者等を対象としたセミナー等を実施</li> <li>○中小企業で働く労働者の育児休業取得・円滑な職場復帰支援のための「育休復帰支援プラン」や、介護離職防止のための「介護支援プラン」の策定・利用支援</li> <li>○「介護離職を予防するための両立支援対応モデル」の普及促進</li> <li>○「女性の活躍・両立支援総合サイト 両立支援のひろば」による情報提供</li> <li>○「仕事と介護を両立できる職場環境」の整備促進のため、シンボルマーク「トモニ」の普及促進</li> </ul> <p style="text-align: center;"><b>主な数値目標</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○女性の継続就業率 現状：53.1% (2015年) → <u>70%</u> (2025年)</li> <li>○男性の育児休業取得率 現状：12.65% (2020年) → <u>30%</u> (2025年)</li> </ul>
--	---

### 3 高齢者雇用の現状

「高齢者等の雇用の安定等に関する法律」(昭和46年法律第68号。以下「高齢者雇用安定法」という。)では、希望者全員の65歳までの雇用を確保するため、事業主に対して①65歳までの定年引上げ、②定年の定め廃止、又は③65歳までの継続雇用制度の導入のいずれかの措置(以下「高齢者雇用確保措置」という。)を講じるよう義務づけている。

加えて、70歳までの就業機会を確保するため、事業主に対して①70歳までの定年引上げ、②定年の定め廃止、③70歳までの継続雇用制度の導入(他の事業主によるものを含む)、④70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入、⑤70歳まで継続的に社会貢献事業に従事できる制度の導入のいずれか(以下「高齢者就業確保措置」という。)を講じる努力義務を課すことを内容とする改正高齢者雇用安定法が2021(令和3)年4月1日に施行され、同日、高齢者就業確保措置の実施及び運用に関する指針が施行された。

2021(令和3)年6月1日現在、21人以上規模企業の99.7%で、高齢者雇用確保措置を実施済み(31人以上規模企業では99.9%で実施済み)である。また、高齢者就業確保措置については、21人以上規模企業の25.6%で実施済みである。

引き続き、高齢者雇用確保措置が未実施である企業の早期解消を図るとともに、人口の減少と高齢化の進行により労働力人口が大幅に減少することが懸念される中、意欲ある高齢者が年齢に関わりなく、生涯現役で働き続けることができる社会の実現に向けた取組みを推進していくこととしている。

## 4 「生涯現役社会」の実現

### (1) 企業における高齢者の就労促進

生涯現役社会の実現に向けた環境を整備するため、65歳以降の定年延長や継続雇用制度の導入等、高齢者の雇用管理制度の整備等や高齢の有期契約労働者の無期雇用労働者への転換を行う事業主に対して、「65歳超雇用推進助成金」を支給している。また、(公財)産業雇用安定センターにおいて高齢退職予定者の情報を登録して、その能力の活用を希望する事業者に対してこれを紹介する高齢退職予定者キャリア人材バンク事業を実施している。

一方、高齢求職者の再就職支援のため、全国の主要なハローワークに「生涯現役支援窓口」を設置し、特に65歳以上の高齢求職者に対して職業生活の再設計に係る支援や支援チームによる就労支援を重点的に行っている。ハローワーク等の紹介により60歳以上の高齢者等を雇い入れた事業主に対しては、特定求職者雇用開発助成金を支給し、高齢者の就職を促進している。既存の企業による雇用の拡大だけでなく、起業によって中高年齢者等の雇用を創出していくことも重要である。

### (2) 高齢者が地域で働ける場や社会を支える活動ができる場の拡大

2016(平成28)年に改正された高齢者雇用安定法に基づき、地方自治体が中心となって設置された協議会等からの提案による高齢者の就労促進に向けた事業(生涯現役促進地域連携事業)を実施し、高齢者の雇用・就業促進に向けた地域の取組みを支援している(2022(令和4)年3月31日現在、連携推進コース36地域、地域協働コース29地域にて実施)。2022(令和4)年度からは、高齢者の就労支援の取組みと地域福祉・地方創生等の取組みを一体的に実施する仕組みの実証等(生涯現役地域づくり環境整備事業)を行う予定。

また、定年退職後等に、地域社会に根ざした臨時的かつ短期的又は軽易な就業を通じた社会参加を希望する高齢者に対して、その希望に応じた就業機会を確保・提供するシルバー人材センター事業を推進している(2022年3月31日現在、シルバー人材センターの団体数は1,307団体、会員数は約69万人)。さらに、2016年の高齢者雇用安定法の改正により、シルバー人材センターにおける業務について、都道府県知事が市町村ごとに指定する業種等においては、派遣・職業紹介に限り、週40時間までの就業が可能となった(2022年3月31日現在753地域にて実施)。今後も引き続き本制度の積極的な活用に向け、都道府県と連携して対応していく。

## 5 若年者雇用の現状

若者の雇用情勢については、15~24歳の完全失業率が、2021(令和3)年には4.6%(前年と同水準)、25~34歳については、3.8%(前年比0.1ポイント低下)となっている。

また、2021年3月卒業者の就職率を見ると、大卒者については96.0%(前年比2.0ポイント低下、2021年4月1日現在)、高卒者については97.9%(前年比0.2ポイント低下、2021年3月末現在)と、新型コロナウイルス感染症の影響により、いずれも就職率が前年より低下していることから、新卒者等に対し、より一層きめ細かい就職支援に取り組む

必要がある。

このため、学校等と密に連携しながら、新卒者等の求人確保や、採用意欲のある企業と学生・生徒とのマッチングなどにより、新卒者等の就職支援を更に強化する必要がある。あわせて、既卒者及び中途退学者についても、新卒者での応募機会の拡大及び採用・定着の促進に向けて取り組む必要がある。

## 6 総合的かつ体系的な若者雇用対策の推進

青少年の雇用の促進等を図り、その能力を有効に発揮できる環境を整備するため、青少年の適職の選択並びに職業能力の開発及び向上に関する措置等を総合的に講ずる「青少年の雇用の促進等に関する法律」（昭和45年法律第98号。若者雇用促進法）が、2015（平成27）年9月18日に公布された。

同法においては、①若者の適職選択に資するよう、職場情報を提供する仕組みの創設、②若者の雇用管理が優良な中小企業についての認定制度の創設などの内容が盛り込まれ、その取組みに係る周知等を実施している。また、同法第7条に基づく指針に、採用内定取消しの防止や学校等の卒業者が少なくとも3年間は応募できるようにすること等の事業主等が講ずべき措置について、周知徹底に取り組んでいる。

また、2015年の改正において、法施行後5年を目処に施行の状況等を勘案しつつ検討を加え、その結果に基づく必要な措置を講ずることとされていることから、「今後の若年者雇用に関する研究会」において検討を行い、2021（令和3）年3月29日に、2021年度から2025（令和7）年度までの青少年の雇用対策に関する施策の基本となるべき事項について示した青少年雇用対策基本方針を新たに定めた。

さらに、2021年4月30日に、若者雇用促進法第7条に基づく指針を改正し、募集情報等提供事業者・募集者等における個人情報の管理、就活生等に対するハラスメント問題への対応などの事項を新たに定めた。

## 7 就職活動から職場で活躍するまでの総合的なサポート

新卒者・卒業後おおむね3年以内の既卒者専門の「新卒応援ハローワーク」（2022（令和4）年4月1日現在、56か所）で、エントリーシートや履歴書などの作成相談や、就職支援セミナー・面接会を実施している。2021（令和3）年度は延べ約35.1万人が利用し、約8.3万人が就職決定した。また、学生・生徒や既卒者の支援を専門に行う相談員である就職支援ナビゲーターを新卒応援ハローワークやハローワークの学生用相談窓口に配置し、担当者制を基本とした個別相談、求人の紹介等就職まで一貫した支援を行うとともに、大学等との連携による学校への出張相談や、就職後の職場定着のための支援等を実施している。

## 8 若者と中小企業とのマッチングの強化

若者の採用・育成に積極的で、若者の雇用管理の状況などが優良な中小企業について、若者雇用促進法に基づき厚生労働大臣が「ユースエール認定企業」として認定する制度を2015（平成27）年10月に創設した。認定企業の情報発信を後押しすること等により、若者の雇用管理が優良な中小企業と若者のマッチングを強化し、若者の適職選択と企業が

求める人材の円滑な採用を支援している。

## 9 キャリア\*1教育の推進

若者が、学校から社会・職業に円滑に移行できないなどの課題に直面している。この問題は、社会全体を通じた構造的な問題があることが指摘されているが、学校教育は若者の社会的・職業的自立や、生涯にわたるキャリア形成を支援するための重要な役割を果たすものであり、キャリア教育の重要性が増している。2011（平成23）年1月31日には中央教育審議会において「今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について（答申）」が取りまとめられた。答申では幼児期の教育から高等教育までの体系的なキャリア教育の推進や職業教育の充実が提示されたが、その中で、キャリア・カウンセリングを行う専門人材の学校への配置、教職員のカウンセリングに関する知識やスキルの習得の重要性、学校・産業界・関係府省間の連携等についても指摘されている。

また、大学設置基準及び短期大学設置基準の改正（2010（平成22）年2月公布、2011年4月施行）により、全ての大学等において、社会的・職業的自立に関する指導（キャリアガイダンス）に取り組むための体制を整備することとされている。

そのため、今後のキャリア教育を効果的に推進する上で、キャリア教育に関する先進事例を広く共有し、全国への普及・啓発を図るための「キャリア教育推進連携シンポジウム」を文部科学省、経済産業省と合同で開催している（2021（令和3）年度は2022（令和4）年1月25日に開催）。



〈認定マーク〉

## 10 フリーター等の正社員就職の促進

フリーター数\*2は、2021（令和3）年には137万人となり、前年（2020（令和2）年136万人）と比べて1万人増加となっている。厚生労働省では、「わかものハローワーク」（2022（令和4）年4月1日現在、22か所）等で、担当者制による個別相談支援、正社員就職に向けたセミナーやグループワーク等各種支援、就職後の定着支援を実施し、2021年度は約10.8万人が就職した。

## 11 ニート\*3等の若者の職業的自立支援の強化

ニート数については2021（令和3）年には57万人となり、前年（2020（令和2）年69万人）と比べて12万人減少となっている。ニート等の職業的自立を支援するためには、基本的な能力の開発にとどまらず、職業意識の啓発や社会適応支援を含む包括的な支援が必要であり、こうした支援は各人の置かれた状況に応じて個別に行うことや、一度限り

\*1 キャリアとは、一般に「経歴」、「経験」、「発展」さらには「関連した職務の連鎖」等と表現され、時間的持続性ないし継続性をもった概念。「職業能力」は「キャリア」を積んだ結果として蓄積されていくもの

\*2 総務省統計局「労働力調査」において、年齢が15～34歳で、男性は卒業生、女性は卒業生で未婚の者のうち、以下の者の合計。

1 雇用者のうち「パート・アルバイト」の者

2 失業者のうち探している仕事の形態が「パート・アルバイト」の者

3 非労働力人口で、家事も通学もしていない「その他」の者のうち、就業内定しておらず、希望する仕事の形態が「パート・アルバイト」の者

\*3 15～34歳の非労働力人口のうち、通常、家事を行っていない者。

の支援にとどまらず、継続的に行うことが重要である。

このため、厚生労働省では、地方公共団体との協働によりNPO、保健・福祉機関等地域の若者支援機関からなるネットワークを構築・維持するとともに、その拠点となる地域若者サポートステーション（以下「サポステ」という。）を設置し、キャリアコンサルタント等による専門的な相談や各種プログラムの実施など、多様な就労支援メニューを提供する「地域若者サポートステーション事業」を2006（平成18）年度から実施している。

また、2020年度からは、全てのサポステ（2022（令和4）年4月1日現在、177か所）において、40歳代の無業者に対する相談体制を整備するとともに、これら無業者の把握、サポステへの誘導の手法の一環として、福祉機関等へのアウトリーチを実施している。

さらに、新型コロナウイルス感染症の感染拡大に対応するとともに、サポステ利用者の個別ニーズにも対応するため、従来の対面での支援に加え、オンラインを活用した支援を実施している。

## 12 キャリアコンサルティングの活用促進

### (1) キャリアコンサルティング\*4の概要

キャリアコンサルティングとは「労働者の職業の選択、職業生活設計又は職業能力の開発及び向上に関する相談に応じ、助言及び指導を行うこと」（職業能力開発促進法第2条第5項）をいい、ハローワークなどの需給調整機関や、企業、学校などの多くの現場で実施されている。

人生100年時代を迎え職業人生の長期化や働き方の多様化、雇用慣行の変化などに加え、新型コロナウイルス感染症の影響により雇用の不透明さが増す中で、これまで以上に働く者自らが職業生活設計を行うなど主体的なキャリア形成への意識が高まりが見られる。キャリア形成支援の重要性や社会からの期待が一層高まる中で、キャリアコンサルティングは、キャリア形成に関する労働市場のインフラとしての役割も担っている。

### (2) キャリアコンサルティングの普及促進

キャリアコンサルティングを担うキャリアコンサルタントについては、2016（平成28）年4月、職業選択や職業能力開発に関する相談・助言を行う専門家としてキャリアコンサルタント登録制度を法定化し、キャリアコンサルタントを登録制の名称独占資格として位置づけるとともに、守秘義務、信用失墜行為の禁止義務を課した。また、5年ごとの更新に当たって必要な講習の受講を義務づけるなどにより資質の確保を図っている。

また、企業におけるキャリアコンサルティングの実施を推進するため、企業内で定期的にキャリアコンサルティングを受ける仕組みである「セルフ・キャリアドック」の普及促進や、グッドキャリア企業アワードの実施などを行っている。

このほか、キャリアコンサルティングの有用性を広め、キャリアコンサルタントの質量両面での充実を図るため、2008（平成20）年12月よりキャリアコンサルティング職種技能検定試験を実施している。当該検定試験に合格したキャリアコンサルティング技能士（1級・2級）は、その能力の水準がキャリアコンサルタントより上位の資格として位置づ

\*4 キャリアコンサルティングの詳細を紹介したホームページ  
厚生労働省  
[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/jinzaikaihatsu/career\\_consulting.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/jinzaikaihatsu/career_consulting.html)

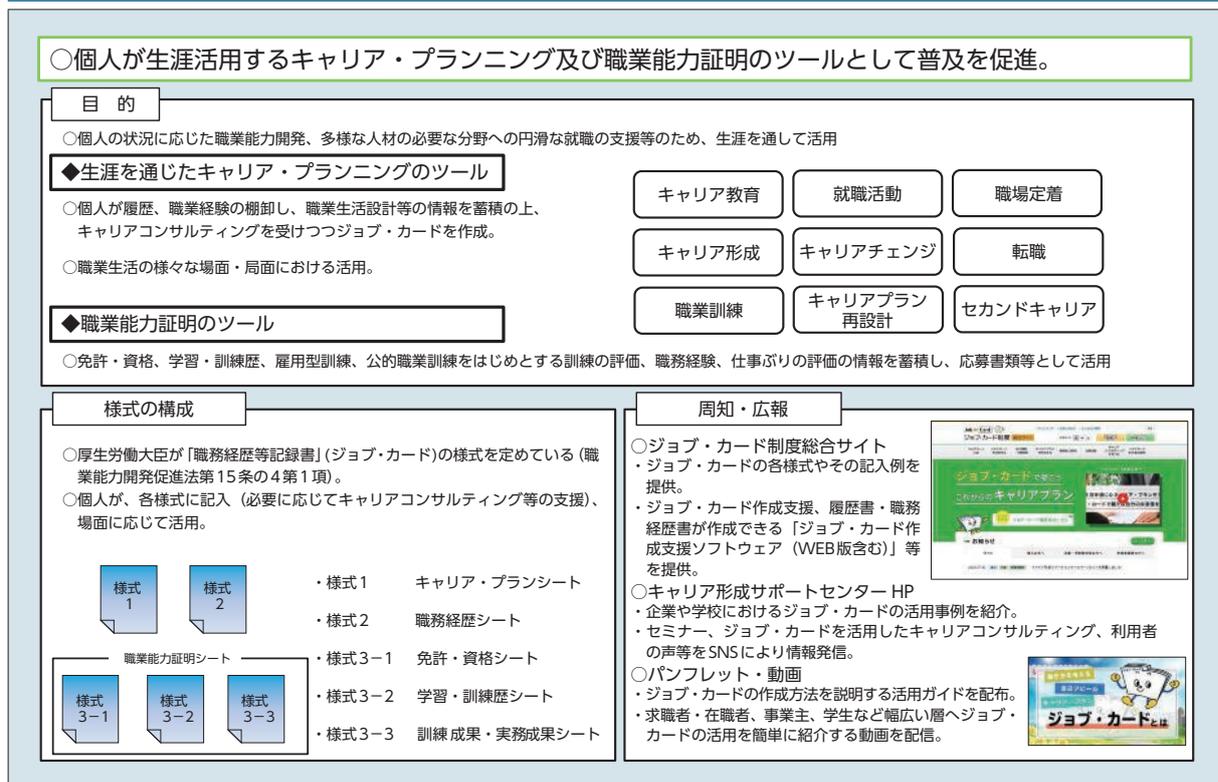
けられている。

## 13 ジョブ・カード制度の推進

2008（平成20）年度創設したジョブ・カード制度については、「新ジョブ・カード制度推進計画」を策定し、2015（平成27）年10月から、個人のキャリアアップや、多様な人材の円滑な就職等を促進するために、「生涯を通じたキャリア・プランニング」及び「職業能力証明」の機能を担うツールとして、キャリアコンサルティング等の個人への相談支援のもと、求職活動、職業能力開発などの各場面において活用するよう、普及促進を行っている。

2020（令和2）年4月より、キャリア形成サポートセンターを設置（ジョブ・カードセンターを再編整備）し、労働者の主体的なキャリア形成を支援するため、労働者等に対するジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティング機会の提供や、セルフ・キャリアドックの導入等を支援している。

図表3-1-3 ジョブ・カード制度



## 14 就職氷河期世代に対する集中支援

いわゆる就職氷河期世代（おおむね1993（平成5）年から2004（平成16）年に学校卒業期を迎えた世代）は、雇用環境が厳しい時期に就職活動を行った世代であり、現在も、不本意ながら不安定な仕事に就いている、無業の状態にある、社会参加に向けた支援を必要としているなど、様々な課題に直面している。

2019（令和元）年に取りまとめられた「経済財政運営と改革の基本方針2019」（2019年6月21日閣議決定）における「就職氷河期世代支援プログラム」では、就職氷河期世

代の抱える固有の課題や今後の人材ニーズを踏まえつつ、個々人の状況に応じた支援により、就職氷河期世代の活躍の場を更に広げられるよう、2020（令和2）年度からの3年間で集中的に取り組むという政府全体の方針が示された。

また、「就職氷河期世代支援プログラム」に盛り込まれた各施策を具体化した「就職氷河期世代支援に関する行動計画2019」（2019年12月23日就職氷河期世代支援の推進に関する関係府省会議決定）に基づき、各種支援を推進している。

なお、同計画の改訂版として、「就職氷河期世代支援に関する行動計画2021」（2021（令和3）年12月24日同会議決定）が取りまとめられた。

## 15 就職氷河期世代の活躍促進に向けた取組み

### (1) 地域ごとのプラットフォーム等を活用した社会気運の醸成

地域の関係機関を構成員とする地域レベルのプラットフォームを設置し、福祉と就労はじめ各界一体となって、地域における就職氷河期世代の活躍促進の社会的気運を醸成することとしている。

また、就職氷河期世代やその家族、関係者に対して、安定就職や社会参加の途を社会全体で用意、応援していることを効果的に伝えるため、関係府省庁や経済団体との連携、地域ごとのプラットフォームを活用する等のあらゆるルートを通じた積極的な広報を実施している。

### (2) 不安定な就労状態にある方等の安定就職に向けた支援

正規雇用化を目指す就職氷河期世代等を支援するため、全国の主要なハローワークに「就職氷河期世代専門窓口」を設置し、キャリアコンサルティング、生活設計面の相談、求人開拓等の各専門担当者のチーム制による伴走型支援を実施している。

さらに、企業に対する就職氷河期世代の正社員雇用化の働きかけとして、ハローワーク等の紹介により、正社員経験が無い方や正社員経験が少ない方等を、正社員として雇い入れる事業主に対する「特定求職者雇用開発助成金（就職氷河期世代安定雇用実現コース）」の支給等を実施している。

### (3) 長期にわたり無業の状態にある方等の就職実現に向けた基盤整備

就職氷河期世代の無業者に対する相談支援体制を整備するため、全国177か所のサポステにおいて、支援対象を49歳にまで拡大し、サポステの知見やノウハウを活用して、就職氷河期世代の方々に対する支援を全国で実施している。

また、オンライン活用型の支援も含め、サポステスタッフの就職氷河期世代支援のための対応力を向上させるため、中央レベルでの研修を実施している。

### (4) 社会参加に向けた支援を必要とする方等への丁寧な支援

社会とのつながりをつくり、社会参加に向けたより丁寧な支援を必要とする方を支援するため、アウトリーチなど自立相談支援機関における機能を強化している。また、市町村において、福祉と就労をつなぐ「市町村プラットフォーム」を設置し、地域の関係機関の連携を促進するとともに、ひきこもり状態にある方が安心して過ごせる居場所づくりや、

その家族に向けた相談会や講習会等の実施等、多様な支援の選択肢を用意し、一人ひとりの状況に応じたきめ細かな支援に取り組んでいる。

## 第2節 障害者、難病・がん患者の活躍促進

### 1 障害者雇用対策の沿革

我が国における障害者施策については、「障害者基本法」（昭和45年法律第84号）、同法に基づく障害者基本計画等に沿って、障害者の自立及び社会参加の支援等のための施策の総合的かつ計画的な推進がなされているところであり、その基本的な考え方は、全ての国民が、障害の有無によって分け隔てられることなく、相互に人格と個性を尊重し合いながら共生する社会を実現することである。

このような考え方の下、障害者の雇用施策については、同計画等を踏まえ、「障害者の雇用の促進等に関する法律」（昭和35年法律第123号。以下「法」という。）に基づき、職業を通じた社会参加を進めていくことができるよう、各般の施策を推進してきた。

2013（平成25）年の法改正では、雇用の分野における障害者に対する差別の禁止及び障害者が職場で働くに当たっての支障を改善するための措置を規定し、2015（平成27）年3月には「障害者に対する差別の禁止に関する指針」及び「雇用の分野における障害者と障害者でない者との均等な機会の確保等に関する指針」の策定等を行うことで、障害者と障害者でない者との均等な機会及び待遇の確保並びに障害者の有する能力の有効な発揮を図ってきた。

その結果、障害者の就労意欲の高まりに加え、CSR（企業の社会的責任）への関心の高まり等を背景として、積極的に障害者雇用に取り組む企業の増加等により、障害者雇用は着実に進展してきた。

また、2013年の法改正により法定雇用率の算定基礎に精神障害者が追加されたことに伴い、2018（平成30）年4月からは公務部門（教育委員会を除く。）の法定雇用率を2.3%から2.5%と、一般事業主の法定雇用率を2.0%から2.2%とする等法定雇用率の引上げが行われた。また、2021（令和3）年3月からは、法定雇用率がそれぞれ0.1%ずつ引き上げられ、公務部門（教育委員会を除く。）では2.6%、一般事業主では2.3%となっている。

あわせて、精神障害者の希望に添った働き方を実現し、より一層の職場定着を実現するために、2018年4月から5年間の措置として、精神障害者である短時間労働者であって、雇入れから3年以内の者である等の要件を満たす場合には、1人をもって1人（精神障害者以外で同様の要件の場合には、1人をもって0.5人）とみなすこととしている。

このような状況下において、2018年3月には、2018年度から2022（令和4）年度までの5年間を対象とする障害者基本計画（第4次）を策定し、働く意欲のある障害者がその適性に応じて能力を十分に発揮することができるよう、一般雇用を希望する場合にはできる限り一般雇用に移行できるよう、多様な就業の機会を確保することとした。

この計画においては、2022年度に43.5人以上規模の企業で雇用される障害者数を

58.5万人とすること、2019（令和元）年度から2022年度までの累計で公共職業安定所を通じた障害者就職件数を53.3万件とすること等を目指しており、その目標の達成に努めている。

また、「ニッポン一億総活躍プラン」（2016（平成28）年6月2日閣議決定）及び「働き方改革実行計画」（2017（平成29）年3月28日働き方改革実現会議決定）に加え、「労働施策基本方針」（2018年12月28日閣議決定）においても、障害者等が希望や能力、適性を十分に活かし、障害の特性等に応じて活躍することが普通の社会、障害者と共に働くことが当たり前の社会を目指していく必要があるとされ、障害者の雇用の量的な拡大とともに雇用の質の向上等を推進してきた。

## 2 障害者雇用の現状

### (1) 民間企業における雇用状況

2021（令和3）年6月1日現在の障害者雇用状況<sup>\*5</sup>については、雇用障害者数が18年連続で過去最高を更新し、597,786.0人（前年比3.4%増）となるなど、一層進展している。また、障害者である労働者の実数は499,985人（前年比4.2%増）となった。雇用障害者のうち身体障害者は359,067.5人（前年比0.8%増）、知的障害者は140,665.0人（前年比4.8%増）、精神障害者は98,053.5人（前年比11.4%増）と、いずれの障害種別でも前年より増加し、特に精神障害者の伸び率が大きかった。

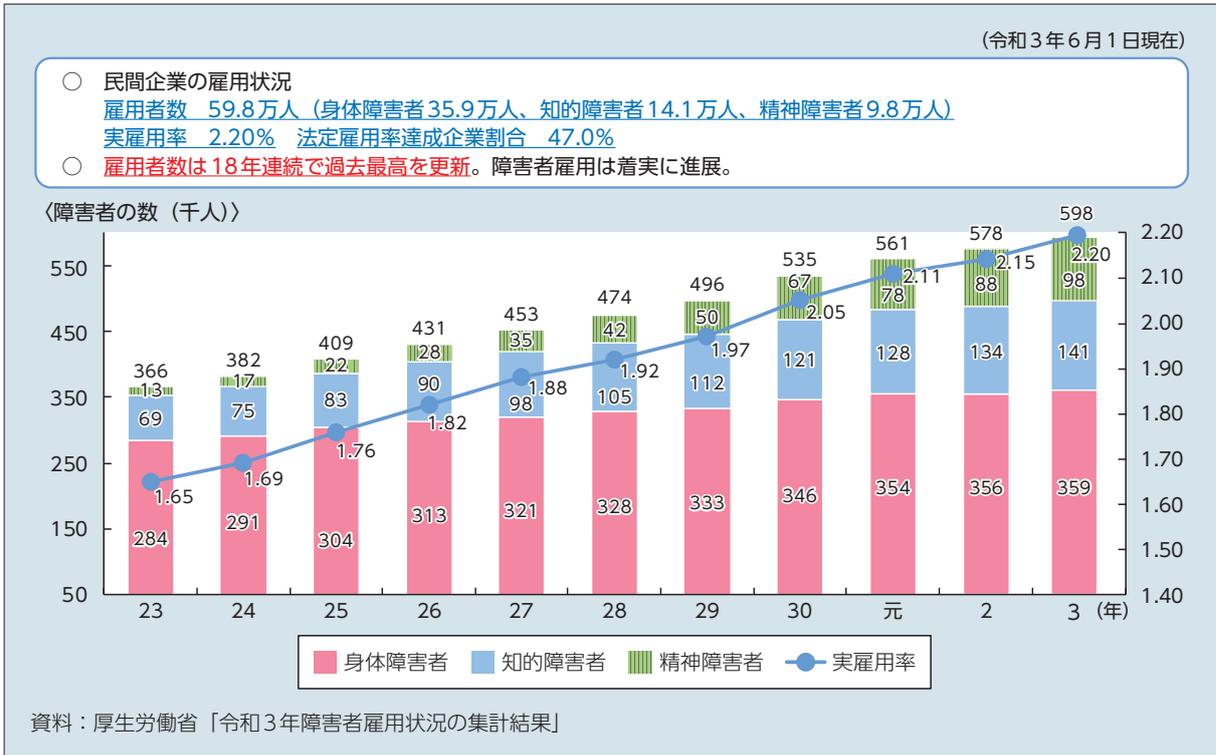
また、民間企業が雇用している障害者の割合（以下「実雇用率」という。）は2.20%（前年比0.05ポイント増）であった（[図表3-2-1](#)）。

企業規模別の実雇用率をみると、今回から新たに報告対象となった43.5～45.5人未満規模企業では1.77%であった。また、従来から報告対象であった企業規模で見ると、45.5～100人未満規模で1.81%（前年比0.07ポイント増）、100～300人未満規模で2.02%（前年比0.03ポイント増）、300～500人未満規模で2.08%（前年比0.06ポイント増）、500～1,000人未満規模で2.20%（前年比0.05ポイント増）、1,000人以上規模で2.42%（前年比0.06ポイント増）と、いずれの企業規模でも前年より増加した。

一方、法定雇用率を達成した企業の割合は、2021年3月に法定雇用率が改定になった影響もあり、47.0%（前年比1.6ポイント減）と低下した。また、雇用障害者が0人である企業（以下「障害者雇用ゼロ企業」という。）が法定雇用率未達成企業の57.7%（前年比0.2ポイント減）を占める状況である。

<sup>\*5</sup> 対象障害者を1人以上雇用する義務がある民間企業（常用雇用労働者数43.5人以上。ただし、特殊法人の場合は38.5人以上。）については、毎年6月1日時点の障害者雇用の状況を報告することになっている。障害者雇用状況報告では、重度身体障害者又は重度知的障害者については、その1人の雇用をもって、2人の身体障害者又は知的障害者を雇用しているものとしてカウントされる。また、重度身体障害者又は重度知的障害者である短時間労働者（1週間の所定労働時間が20時間以上30時間未満の労働者）については、1人分として、重度以外の身体障害者及び知的障害者並びに精神障害者である短時間労働者については、0.5人分としてカウントされる。ただし、精神障害者である短時間労働者については、雇入れ又は精神障害者保健福祉手帳の取得が報告年の3年前の6月2日以降である場合、1人分としてカウントされる。

図表 3-2-1 民間企業における障害者雇用状況の推移



## (2) 国・地方公共団体における雇用状況

2021 (令和3) 年6月1日現在の障害者任免状況<sup>\*6</sup>については、国の機関 (法定雇用率2.6%) に勤務している障害者数及び実雇用率が9,605.0人 (前年比2.9%増) 及び2.83% (前年に同じ) であった。

また、都道府県の機関 (法定雇用率2.6%) が10,143.5人 (前年比4.6%増) 及び2.81% (前年差0.08ポイント増) であり、市町村の機関 (法定雇用率2.6%) が33,369.5人 (前年比6.2%増) 及び2.51% (前年差0.10ポイント増) であった。

さらに、都道府県等の教育委員会 (法定雇用率2.5%) が16,106.5人 (前年比7.7%増) 及び2.21% (前年差0.16ポイント増) であった。

## (3) ハローワークにおける職業紹介状況

2020 (令和2) 年度のハローワークを通じた障害者の就職件数は、89,840件 (対前年度比12.9%減) であった。このうち、身体障害者は20,025件 (対前年度比21.4%減)、知的障害者は19,801件 (対前年度比9.6%減)、精神障害者は40,624件 (対前年度比18.1%減)、その他の障害者<sup>\*7</sup>は9,390件 (対前年度比52.2%増) となった。

また、新規求職申込件数は211,923件 (前年度比5.1%減) であった。このうち、身体障害者は57,691件 (前年度比7.0%減)、知的障害者は34,300件 (前年度比6.9%減)、精神障害者は95,382件 (前年度比11.3%減)、その他の障害者は24,550件 (前年度比

<sup>\*6</sup> 対象障害者を1人以上雇用する義務がある機関 (常時勤務する職員が38.5人以上。ただし、都道府県等の教育委員会の場合は40.0人以上。) については、毎年6月1日時点の障害者の任免状況を通報することになっている。雇用率カウントの取扱いは、民間企業と同様である。

<sup>\*7</sup> 「その他の障害者」とは、身体障害者・知的障害者・精神障害者以外の障害者をいい、具体的には、障害者手帳を所持しない発達障害者、難病患者、高次脳機能障害者など。ただし、令和2年1月のハローワークシステム刷新の影響により、障害者手帳を所持する方も一部計上されている。

45.6%増)であった。

こうした中で、就職率は42.4% (対前年度差3.8ポイント減)であった。このうち、身体障害者は34.7% (対前年度差6.4ポイント減)、知的障害者は57.7% (対前年度差1.7ポイント減)、精神障害者は42.6% (対前年度差3.6ポイント減)、その他の障害者は38.2% (対前年度差1.6ポイント増)であった。

### 3 障害者に対する就労支援の推進

#### (1) 公務部門における障害者雇用の推進

国及び地方公共団体の機関については、民間企業に率先垂範して障害のある人の雇入れを行うべき立場にある。加えて、2018 (平成30) 年の公務部門における障害者雇用の不適切計上事案が明らかになったことを踏まえ、障害者雇用推進者、障害者職業生活相談員の選任義務等に加え、障害者活躍推進計画の作成・公表義務を課している。

##### 1 障害者雇用に関する理解の促進

人事院において、一般職国家公務員における合理的配慮の考え方等を定めた「職員の募集及び採用時並びに採用後において障害者に対して各省各庁の長が講ずべき措置に関する指針 (国家公務員の合理的配慮指針)」を2018年12月に策定するとともに、2020年1月には各府省において提供された合理的配慮の事例を把握し、厚生労働省とも連携してとりまとめ、各府省に提供している。

内閣人事局を中心として厚生労働省、人事院の協力のもと、公務部門において障害者を雇用する際に必要となる基礎知識や支援策等を整理した「公務部門における障害者雇用マニュアル」を2019 (平成31) 年3月に作成した (障害者雇用促進法の改正内容を踏まえ、2020年3月に改正)。

厚生労働省において、国の機関における障害者雇用に関する理解の促進を図るため、以下の取組みを実施した。

- ・ 障害者雇用の際に必要な設備改善・機器導入に関する情報について、国の機関の人事担当者等を対象に、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構に蓄積されたノウハウ・情報の提供
- ・ 国の機関等の人事担当者等を対象に、障害者の働きやすい職場環境づくりや障害特性に応じた雇用管理を内容とする「障害者雇用セミナー」の開催
- ・ 障害者とともに働く国の機関及び地方自治体等の職員を対象に、精神・発達障害の特性を正しく理解し、職場でこれら障害者を温かく見守り、支援する応援者となるための講座 (併せて同講座のe-ラーニング版を提供) の実施

また、内閣人事局において、障害特性を理解した上での雇用・配置や業務のコーディネートを行う障害者雇用のキーパーソンとなる職員を養成するための「障害者雇用キーパーソン養成講習会」を実施した。

##### 2 職場実習の実施

厚生労働省において、各府省における障害者の採用に向けた着実な取組みを推進するため、各府省等の人事担当者等を対象に、各府省が行う特別支援学校等と連携した職場実習

の実施に向けた支援を行った。

また、内閣人事局において、障害者就労支援機関との連携により、障害者（実習生）とその支援者を各府省の職場へ一定期間派遣し、各府省における職場実習を支援する「障害者ワーク・サポート・ステーション事業」を実施した。

### 3 職場定着支援の推進

厚生労働省において、ハローワーク等に各府省から障害者の職場定着に関する相談を受け付ける窓口を設置して、各府省において働く障害者やその上司・同僚からの相談に応じたほか、ハローワーク等に障害者の職場適応に係る支援経験や専門知識を有する専門の支援者を配置し、各府省からの要請等に応じて職場適応支援を実施した。

また、各府省が自ら職場適応に係る支援を適切に行えるようにするため、職員の中から選任した支援者に必要な支援スキル等を付与する支援者向けセミナーを実施した。

## (2) 法定雇用率の引上げに対応した、障害者雇用ゼロ企業を含む中小企業に対する支援の推進

### 1 ハローワークにおける支援の連携・強化

「就職支援コーディネーター」（2022（令和4）年度113人）を配置し、障害者雇用ゼロ企業等に対して、企業ごとのニーズに沿った支援計画を作成し、採用前から採用後の定着支援までを一貫して支援する「企業向けチーム支援」（2021（令和3）年度雇入れ支援対象企業数2,676件）を実施している。

また、ハローワークが中心となって、障害者の採用が進まない中小企業等に対し、就労移行支援事業所との面談会や見学会、職場実習（2021年度実施回数延べ1,227回）を実施している。

障害者支援向けの就職支援コーディネーター（2022年度280人）を配置し、ハローワークが中心となり、地域の関係支援機関等と連携して、就職から職場定着まで一貫した支援を行う「障害者向けチーム支援」（2021年度支援対象者41,221人）を実施している。

また、就労支援セミナー（2021年度実施回数延べ1,010回）、事業所見学会（2021年度実施回数延べ644回）等の機会の充実、ハローワークが中心となった企業と福祉分野の連携促進事業の推進等を図っている。

就職準備性を高めることが必要な障害者を対象に、一般雇用に向けた心構え・必要なノウハウ等に関する就職ガイダンスや、管理選考・就職面接会を積極的に実施した。

加えて、2020（令和2）年4月に障害者雇用に関する優良な中小事業主（常時雇用労働者数300人以下）に対する認定制度を施行した。本制度を広く周知し、制度の普及を図るとともに、認定を受けた事業主の社会的認知度を高め、その取組みを障害者雇用の身近なロールモデルとして周知することを通じ、地域全体の障害者雇用の取組みが一層推進されるよう取り組んでいる。

### 2 障害者の職場定着等に向けて事業主のニーズ等に寄り添った支援の充実

上記の「企業向けチーム支援」や、障害者の職場適応を容易にするための職場適応援助者（ジョブコーチ）による支援を実施したほか、職場適応援助者（ジョブコーチ）の養成

を行った（2021年度の職場適応援助者（ジョブコーチ）養成数1,038人）。

障害者雇用を進める上で労務管理等に課題を抱える企業に対し、企業のニーズに応じて、障害者雇用に知見のある企業OBや特例子会社の経営経験者等の障害者雇用管理サポーター（2022年4月1日現在の障害者雇用管理サポーター登録者数250人）を紹介・派遣し、具体的な改善実施の提言・援助等を行っている。

また、雇用する障害者の職場定着のため、職場支援員の配置・委嘱や、職場適応援助者（ジョブコーチ）による支援等を実施する事業主への助成を実施している。

### 3 障害者就業・生活支援センターのネットワーク機能の強化

就業面と生活面の支援を一体的に実施する「障害者就業・生活支援センター」（2022年4月1日現在338か所）において、令和2年度に引き続きリモート面談による支援を行っているほか、地域の支援機関等に対して蓄積したノウハウの提供等を通じて就業支援の推進を図っている。

## (3) 精神障害者、発達障害者、難病患者等の多様な障害特性に対応した就労支援の強化

### 1 精神障害者等に対する就労支援の充実

精神障害のある人等が、働く上での自分の特徴やアピールポイント、希望する配慮等を支援機関とともに整理し、就職や職場定着に向け、企業や支援機関と必要な支援について話し合う際に活用できる情報共有ツール「就労パスポート」を2019（令和元）年11月に作成し、障害者本人の障害理解促進や、支援機関・企業間の情報連携等を進めるとともに、企業の採用選考時の本人理解や就職後の職場環境整備の促進に向け、普及に取り組んでいる。

精神障害者の安定した雇用を実現するための就職及び雇用継続に向けた総合的な支援の強化の観点から、ハローワークに、精神保健福祉士等の資格を有する「精神障害者雇用トータルサポーター」（2022（令和4）年度229人）を配置し、精神障害者に対するカウンセリング、企業に対する精神障害者等の雇用に係る課題解決のための相談援助等の支援を行っている。

企業内の一般労働者を対象として、精神・発達障害の特性を正しく理解し、職場での応援者となる「精神・発達障害者しごとサポーター」の養成講座（2021（令和3）年度実施回数989回、養成者数18,446人）を開催し、就労の場面で、精神・発達障害者がより活躍しやすい環境づくりを推進している。

ハローワーク等の紹介により障害者を試行的に雇用（原則3か月。週所定労働時間10～20時間の短時間労働者や精神障害者については最大12か月。）する事業主に対して助成し、障害者の雇用の促進と安定を図っている。

短時間であれば就労可能な障害者等の雇用機会を確保するため、2020（令和2）年4月に創設した所定労働時間が週20時間未満の障害者を雇用する事業主に対する納付金制度に基づく特例給付金の運用を着実に実施することとしている。

## 2 発達障害者・難病患者に対する就労支援

近年、新規求職者が著しく増加している発達障害者の雇用の促進に向けて、個別性に対応した専門的支援を強化するため、ハローワークに、発達障害者の就労支援等の十分な経験を有する「発達障害者雇用トータルサポーター」（2022年度71人）を配置し、発達障害者に対するカウンセリングや就職に向けた準備プログラム、企業や支援担当者に対する発達障害者の雇用や定着に必要なノウハウの提供等を推進している。

ハローワークに「難病患者就職サポーター」（2022年度51人）を配置し、難病相談支援センター等と連携して、就職を希望する難病患者に対して、その症状の特性を踏まえたきめ細かな就労支援を行っている。

発達障害者又は難病患者を雇い入れ、適切な雇用管理等を行った事業主に対する助成を実施している。

## 3 職業能力開発校（一般校）における精神障害者等の受入体制の整備

都道府県立の一般の公共職業能力開発施設において、精神保健福祉士等の相談体制の整備を図るとともに、精神障害のある人等の受入れに係るノウハウの普及や対応力の強化に取り組んでいる。

## (4) 障害者の雇用の質の向上を図るための就労環境の整備等の推進

### 1 障害者差別禁止と合理的配慮の提供

雇用分野において、障害があることを理由とした差別を禁止し、過重な負担とならない限り合理的な配慮を提供することを、事業主に義務付けている。全国の都道府県労働局・ハローワークにおいて、事業主・障害者からの相談に応じ、必要な場合は事業主に助言・指導等を行っているほか、都道府県労働局長や障害者雇用調停会議における紛争解決の援助を行っている（2020（令和2）年度実績：相談件数246件、助言件数54件、指導件数0件、勧告件数0件、紛争解決援助申立受理件数12件、調停申請受理件数5件）。

障害者雇用に関する専門窓口（7か所）を設置し、障害者差別の禁止及び合理的配慮の提供について、個々の企業の実情に応じた対応への相談支援（2021年度相談件数1,871件）を行うとともに、障害者雇用に関する課題を持つ事業主に対する講習会等（2021年度実施回数7回）を開催した。

### 2 障害者の多様な希望や特性等に対応した働き方の選択肢の拡大

障害者のテレワーク勤務を推進するため、支援機関や企業での事例等を紹介するフォーラムを開催した。また、障害者をテレワークで雇用することに興味・関心を持っている企業、雇用を検討している企業を対象に障害者雇用におけるテレワークの具体的な導入に向けた手順等を説明するガイダンスを実施した。2022（令和4）年度は、同ガイダンスを引き続き実施するほか、専門アドバイザーを配置し、個々の障害者の障害特性に応じた助言等、個別具体的な導入に向けたコンサルティングを行う。

## 4 障害者の職業能力開発支援の充実

### (1) 障害者の職業能力開発校における職業訓練の推進

一般の公共職業能力開発施設において職業訓練を受けることが困難な、重度の障害のある方に対しては、障害者職業能力開発校を全国19か所設置し、職業訓練を実施している。

障害者職業能力開発校においては、「職業訓練上特別な支援を要する障害者」に重点を置いた支援をしており、入校者の障害の重度化・多様化が進んでいることを踏まえ、個々の訓練生の障害の態様を十分に考慮し、きめ細かい支援を行うとともに、職業訓練内容の充実を図ることにより、障害のある方の雇用の促進に資する職業訓練の実施に努めている。

### (2) 一般の公共職業能力開発施設における受入れの推進

一般の公共職業能力開発施設において、知的障害や発達障害等のある方を対象とした訓練コースを設置することにより、受講機会の拡充を図っている。

### (3) 障害者の多様なニーズに対応した委託訓練（障害者委託訓練）

雇用・就業を希望する障害のある方の増加に対応し、障害のある方が居住する地域で障害特性や企業の人材ニーズに応じた職業訓練を受講できるよう、企業、社会福祉法人、特定非営利活動法人、民間教育訓練機関等を活用した障害者委託訓練を各都道府県において実施し、障害のある方の職業訓練を推進している。

### (4) 障害のある方の職業能力開発に関する啓発

障害のある方が日ごろ培った技能を互いに競い合うことにより、その職業能力の向上を図るとともに、企業や社会一般の人々が障害のある方に対する理解と認識を深め、その雇用の促進等を図ることを目的として、アビリンピックの愛称の下、全国障害者技能競技大会を1972（昭和47）年から実施している。

2021（令和3）年度の全国大会（第41回）は、2021年12月に東京都及び（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構の主催で、東京都江東区において全国技能五輪大会と同時期に開催された。

また、第9回国際アビリンピックがフランス共和国ボルドー市において2016（平成28）年3月に開催され、日本から、第35回全国大会での成績優秀者31名の選手が参加した。

## 5 就労支援事業所における「工賃向上計画」の推進

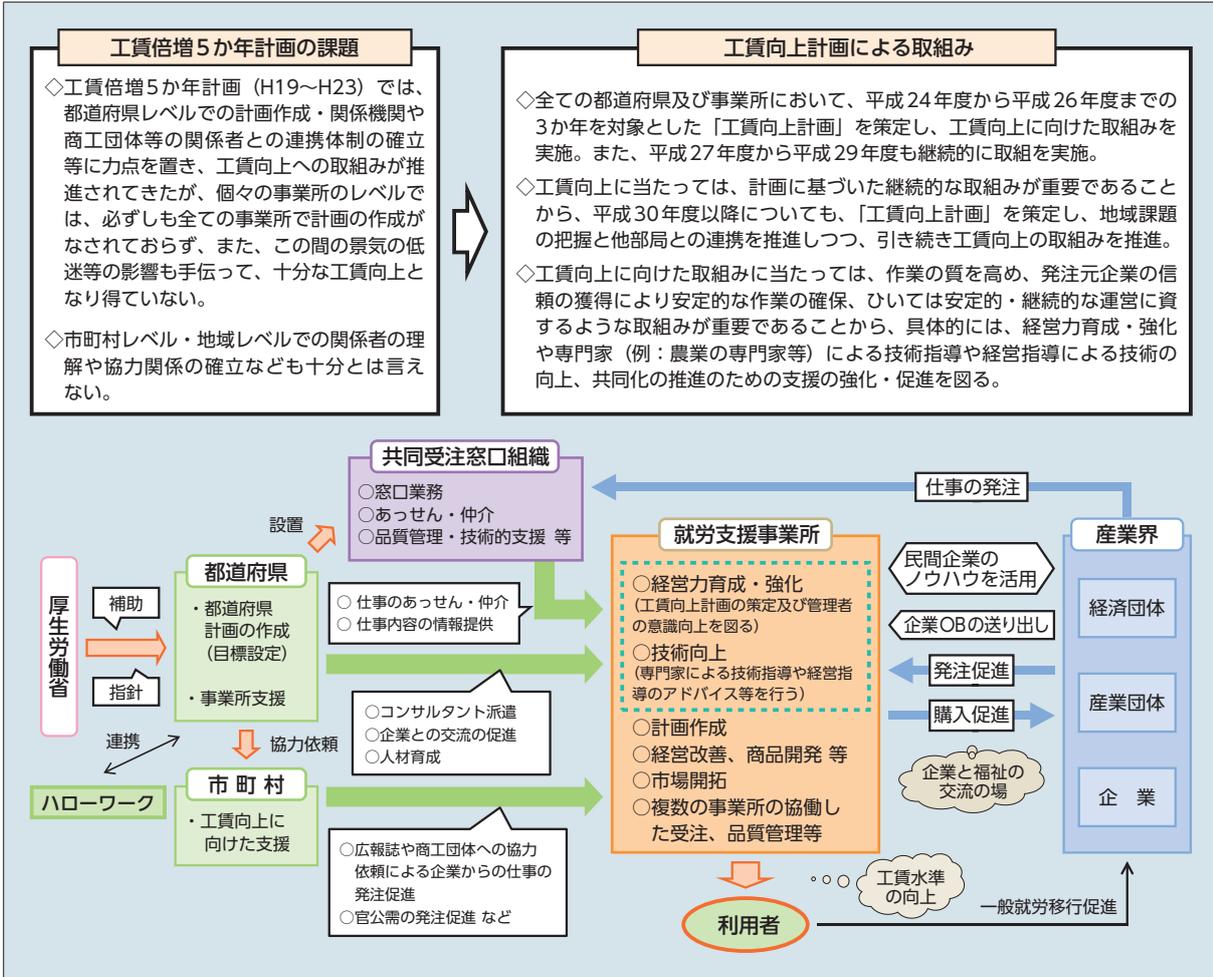
障害者が地域で自立した生活を送るための基盤として就労支援は重要であり、働く意欲のある障害者がその適性に応じて能力を十分に発揮することができるよう、一般就労を希望する方にはできる限り一般就労できるように、一般就労が困難である方には就労継続支援B型事業所等での工賃の水準が向上するように、総合的な支援を推進していくことが必要である。就労継続支援B型事業所等での工賃向上に当たっては、2007（平成19）年度から2011（平成23）年度にかけて、「工賃倍増5か年計画」のもと、各地方自治体や産

業界等の協力を得ながら官民一体となり取組みを進めたほか、2012（平成24）年度から2017（平成29）年度までは、個々の事業所において各年度の目標工賃や具体的方策を定めた「工賃向上計画」を作成することを求めることにより、事業所責任者の意識向上や積極的な取組みを促してきた。また、市町村においても、工賃向上への事業所の取組みを積極的に支援していただくよう協力を依頼してきた。2018（平成30）年度から2020（令和2）年度までは、工賃向上計画の作成を求めるとともに、新たに、都道府県及び市町村においては、地域の事業所の取組みや産業状況、地域課題を把握した上で、障害福祉部局だけでなく他部局とも連携することで、障害者の就労機会の拡大を図ることとし、事業所においては、市町村と連携を図ることとしている。2021（令和3）年度以降についても、工賃向上計画の作成を求めるとともに、計画に基づく取組みを推進するため、基本的な取組み内容を継続している。

工賃の向上を図るためには、製品の質を高めるとともに、就労継続支援B型事業所等で提供する製品・役務の情報発信、共同で仕事を受注できる仕組みの整備が必要であることから、経営コンサルタントや各分野の専門家の派遣、情報提供体制の構築、共同化の推進のための支援を行っているところである（図表3-2-2）。

また、農業分野において、高齢化に伴う労働力不足や耕作放棄地の増加という課題がある中で、農業分野での障害者の就労を支援する「農福連携」を進めることは、障害者にとって工賃向上や働く場の拡がりにつながるだけでなく、農業分野の課題の解消にも資するものであり、双方にメリットがあるものである。このため、就労継続支援B型事業所等に対し、農業に関する知識・技術の習得や6次産業化の推進に向けた助言・指導を行う専門家の派遣を支援するとともに、農業に取り組む就労継続支援B型事業所等が参加する農福連携マルシェ（市場）の開催等を支援している。

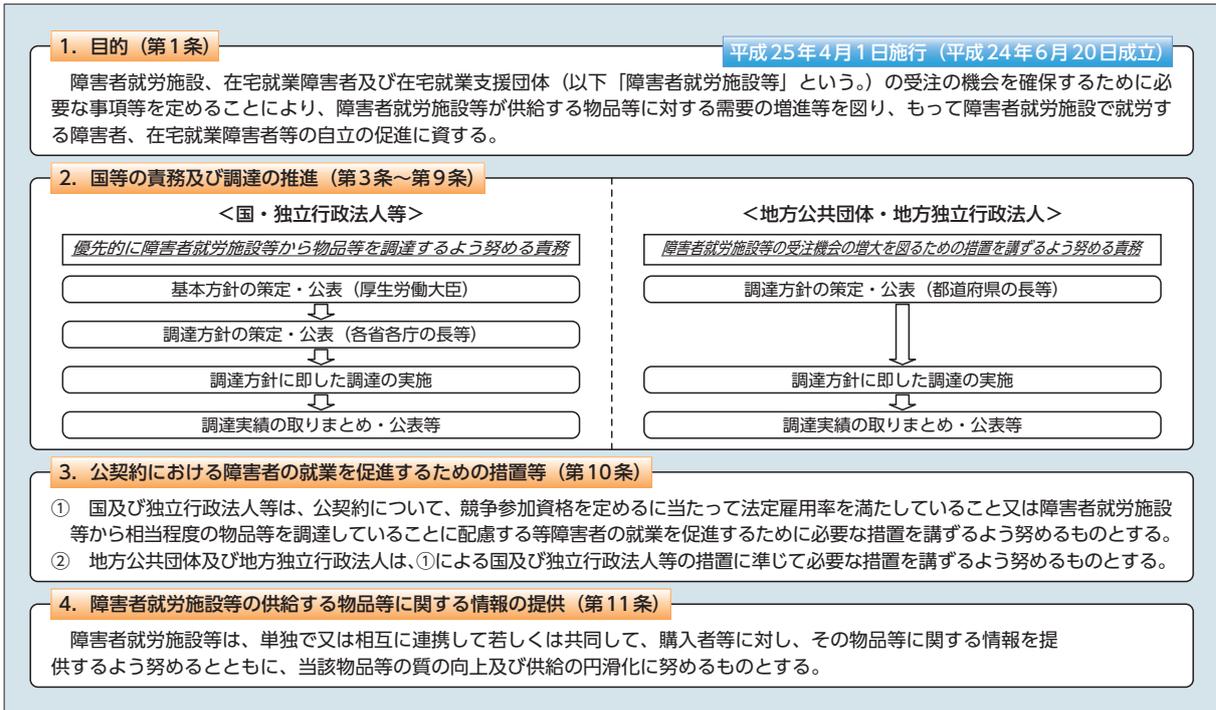
図表3-2-2 「工賃倍増5か年計画」と「工賃向上計画」について



## 6 障害者優先調達推進法

2013（平成25）年4月から、「国等による障害者就労施設等からの物品等の調達の推進等に関する法律」（障害者優先調達推進法）が施行され、障害者就労施設で就労する障害者や在宅で就労する障害者の自立の促進に資するため、国や地方公共団体などの公的機関が物品やサービスを調達する際、障害者就労施設等から優先的に購入することを進めるために、必要な措置を講じることとなった。2020（令和2）年度においては、国及び独立行政法人の調達実績は約27億円、都道府県の調達実績は約27億円、市町村及び地方独立行政法人の調達実績は約144億円となり、合計で約199億円の調達実績であり、施行初年度である2013年度と比較し、約76億円の増額となった（法律の概要については、[図表3-2-3](#)、2020年度の調達実績は[図表3-2-4](#)）。

図表 3-2-3 国等による障害者就労施設等からの物品等の調達に関する法律の概要



図表 3-2-4 2020（令和2）年度 国等における障害者就労施設等からの調達実績

	物品		役務		合計	
	件数	金額	件数	金額	件数	金額
国	3,570	5.00 億円	2,259	5.98 億円	5,829	10.98 億円
独立行政法人等	2,540	3.01 億円	4,407	12.74 億円	6,947	15.75 億円
都道府県	8,747	6.06 億円	16,321	21.32 億円	25,068	27.39 億円
市町村	43,670	25.60 億円	39,338	115.55 億円	83,008	141.14 億円
地方独立行政法人	840	0.27 億円	1,426	3.01 億円	2,266	3.28 億円
合計	59,367	39.94 億円	63,751	158.60 億円	123,118	198.54 億円

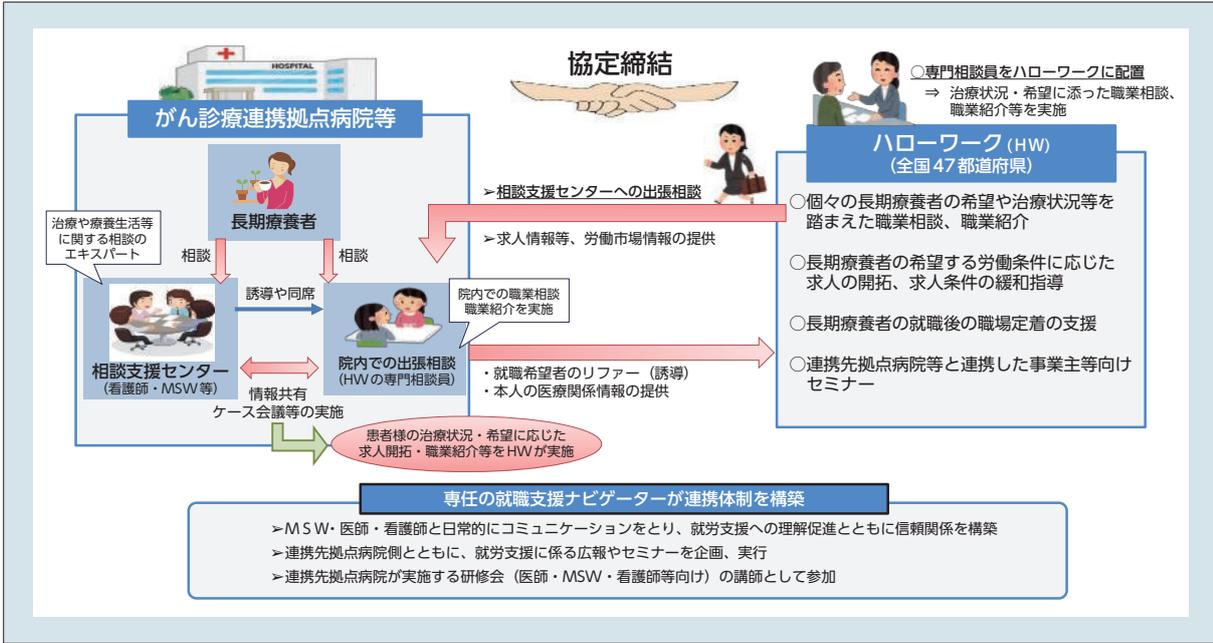
（※）四捨五入の関係で、合計が合わないところがある。

## 7 がんや肝炎などの長期にわたる治療が必要な疾病を抱えた求職者に対する就職支援

近年、医療技術の進歩や医療提供体制の整備などにより、がん患者の5年後の生存率が60%を超える状況などの中、がん、肝炎、糖尿病などの疾病により、長期にわたる治療を受けながら、生きがいや生活の安定のために就職を希望する者に対する就職支援を推進することが社会的課題となっている。

このため、ハローワークに専門相談員を配置し、がんなどの診療連携拠点病院などとの連携の下に、長期にわたる治療などのために離職を余儀なくされた求職者などの個々の希望や治療状況を踏まえた就職支援を行っており、2016（平成28）年度からは、全国で実施している（図表3-2-5）。

図表3-2-5 長期療養者に対する就職支援事業



### 第3節 外国人材の活用・国際協力

#### 1 専門的・技術的分野の外国人の就業促進

グローバル化が進行する中で、我が国の経済活力と国際競争力の強化のためには、国内人材の最大限の活用はもとより、高度な技術や専門的知識を有する外国人材（以下「高度外国人材」という。）の活用が重要な課題である。厚生労働省においても、外国人雇用サービスセンター\*8を中心に全国のネットワークを活用して、その能力発揮及び定着促進を念頭に置いた、企業における高度外国人材の活用促進のための取組みを支援している。外国人在留支援センター（FRESC／フレスク）\*9に入居している「東京外国人雇用サービスセンター」においては、他の入居機関との連携を強化しながら、高度外国人材等の就業促進に取り組んでいる。

また、留学生の在籍者が多い大学等が多数所在する地域を管轄する新卒応援ハローワークに留学生コーナー\*10を設置し、外国人雇用サービスセンターと密接に連携のうえ、留学生に対する就職支援の取組みを推進している。外国人雇用サービスセンターや留学生コーナーにおいては、担当者制によるきめ細かな相談・支援のほか、地元企業、大学等関係機関と連携した就職ガイダンス等のセミナーや合同企業説明会の開催、留学生向け求人の掘り起こし、インターンシップの実施等に取り組んでいる。留学生は日本の就職活動の仕組みの理解に乏しいといった課題があることから、それを克服し、国内就職を促進する

\*8 2022（令和4）年4月現在、東京、愛知、大阪、福岡の4か所に設置

\*9 「外国人の受入れ環境の整備に関する業務の基本方針について」（平成30年7月24日閣議決定）において、関係府省が連携を強化し、地方公共団体とも協力しつつ、外国人の受入れ環境の整備を効果的・効率的に進めることとされたことを受け、2020（令和2）年7月に開所した。外国人の在留支援に関連する各省庁の関係機関が入居している。

\*10 2022（令和4）年4月現在、北海道、宮城、茨城、埼玉、千葉、東京、神奈川、新潟、石川、静岡、愛知、三重、京都、大阪、兵庫、岡山、広島、香川、福岡、長崎の20都道府県21か所に設置

ため、2020年度からハローワークと大学との官学連携協定により留学生を留学早期からその後の就職・定着まで一貫してサポートする取組みを進めている。

さらに、留学生を含む高度外国人材にとって魅力的な就労環境等を整備するため、高度外国人材の採用、入社後の活用や雇用管理改善の好事例集として、「高度外国人材にとって魅力ある就労環境を整備するために～雇用管理改善に役立つ好事例集～<sup>\*11</sup>」や「外国人留学生の採用や入社後の活躍に向けたハンドブック<sup>\*12</sup>」を作成し、ハローワーク等において、事業主セミナー開催時や、高度外国人材の雇用に関して企業担当者から相談があった際等に活用し、高度外国人材の雇用管理改善に向けた周知・啓発に努めている。

## 2 外国人労働者の雇用管理改善等に向けた取組み

2019（平成31）年4月には、出入国管理及び難民認定法の改正により、中小・小規模事業者を中心に深刻化する人手不足に対応するため、一定の専門性・技能を有し即戦力となる外国人材を幅広く受け入れていく仕組みとして、在留資格「特定技能」（対象となる特定産業分野のうち、厚生労働省所管分野は介護分野及びビルクリーニング分野である。）による受入れが開始されている。

これに併せて、政府全体で取りまとめられた「外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策」（平成30年12月25日外国人材の受入れ・共生に関する関係閣僚会議決定）において、外国人との共生社会の実現に向けた環境整備が必要との方針が示されたことを踏まえ、厚生労働省では、「外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が適切に対処するための指針」（平成19年厚生労働省告示第276号。以下「外国人雇用管理指針」という。）の見直しを行い、2019年4月1日より適用した。改正後の外国人雇用管理指針においては、適正な労働条件の確保、労働・社会保険の適用や適切な人事管理など、近年の労働関係法令の改正内容を含め、外国人を雇用する事業主が遵守すべき事項等が幅広く盛り込まれている。同指針に基づき、公共職業安定所等によるセミナーや事業所訪問等により、外国人労働者の雇用管理について事業主等への周知・啓発に取り組んでいるほか、各都道府県労働局に「外国人雇用管理アドバイザー」を配置し、外国人を雇用する事業主からの様々な相談に対して、事業所の実態に応じた専門的な指導・援助を行っている。

また、外国人特有の事情に配慮した就労環境の整備を行った事業主に対して助成する「人材確保等支援助成金（外国人労働者就労環境整備助成コース）」により、外国人労働者の職場定着の促進等を図っている。

## 3 日系人を含む定住外国人等に対する支援

日系人を始めとする定住外国人は、不安定な雇用形態で就労する者も多く、日本の職場におけるコミュニケーション能力の不足や我が国の雇用慣行に不案内であること等から、離職した場合には再就職が困難となることが多く、リーマンショック後の雇用失業情勢悪化の影響も深刻であった。

こうした状況に置かれた求職者がハローワークを拠点に求職活動ができるよう、定住外国人が多く所在する地域のハローワークにおいて、専門の相談員による職業相談を実施し

\*11 2018（平成30）年3月 <https://www.mhlw.go.jp/content/000541599.pdf>

\*12 2020（令和2）年2月 [https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_09808.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_09808.html)

ている。また、ハローワークの職業相談窓口に通訳員を配置する<sup>\*13</sup>とともに、13か国語の電話通訳を行う多言語コンタクトセンターを設置し、全国いずれのハローワーク窓口でも多言語による利用が可能な体制を整備している。

また、2015（平成27）年度より、定住外国人等を対象に、日本の職場におけるコミュニケーション能力の向上や、日本の雇用慣行等に関する知識の習得を目的とする外国人就労・定着支援研修を実施し、安定的な就労及び職場定着の促進を図っている。

更に、新型コロナウイルス感染症の影響を受けた外国人求職者への対応としては、ハローワークにおける職業相談員や通訳員の整備に加え、来所が困難な外国人求職者からの相談に対応するため、ハローワーク・コールセンターの多言語対応など、早期再就職に向けた相談支援体制を引き続き確保している。そのほか、ホームページやSNSなどを通じて、離職時に必要な手続や支援等を多言語（14言語）や「やさしい日本語」で周知するなど、多言語による情報発信を強化している。



多言語による情報発信  
(例:ポルトガル語の地域フリーペーパー)

## 4 アフターコロナを見据えた在留外国人への就職支援

新型コロナウイルス感染症が、外国人労働者の雇用にも影響している中、適時・的確かつ柔軟な外国人雇用対策を実施していくため、2021（令和3）年3月より、学識者や労使を委員とする「外国人雇用対策の在り方に関する検討会」を開催している。同年6月には、中間的な取りまとめを行い、我が国の外国人雇用対策に関して、①エビデンスに基づいた外国人雇用対策を講じるべき、②関係機関が得意とする分野を生かす連携した対応をすべき、③文化ギャップの克服や長期キャリアを前提とした就労環境の整備を進めるべき、④我が国の雇用や労働市場の質を向上させるという積極的な視点をもって推進すべき、といったその在り方と方向性が示された。

特に、「①エビデンスに基づいた外国人雇用対策」については、新たに整備が必要とされる、既存統計と比較可能な外国人に対する統計の整備について、現在検討を行っている。また、「②関係機関が得意とする分野を生かす連携した対応」としては、行政書士会や学校とハローワークが連携した外国につながる子どものキャリア支援や、商工会議所とハローワークが連携した就職支援を行っている。

## 5 二国間の協定等に基づく外国人看護師候補者及び介護福祉士候補者の受入れ

経済連携協定（EPA）等に基づく外国人看護師候補者及び介護福祉士候補者の受入れ<sup>\*14</sup>は、経済活動の連携強化の観点から、公的な枠組みで特例的に行われているものである。

\*13 通訳を配置している公共職業安定所等一覧  
<https://www.mhlw.go.jp/content/000592865.pdf>

\*14 受入れの枠組みを紹介したホームページ「インドネシア、フィリピン及びベトナムからの外国人看護師・介護福祉士候補者の受入れについて」  
[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyou/gaikokujin/other22/index.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/gaikokujin/other22/index.html)

本枠組みにより入国した看護師候補者及び介護福祉士候補者は、協定等で定められた滞在期間（看護師候補者3年、介護福祉士候補者4年）の間、病院・介護施設で就労を行い、国家試験の合格を目指して研修等を受け、滞在期間中又は帰国後に国家資格を取得した場合においては、日本国内において看護師及び介護福祉士としての就労が認められる。

インドネシアは2008（平成20）年度から、フィリピンは2009（平成21）年度から、ベトナムは2014（平成26）年度から受け入れている。

厚生労働省では、国家資格取得に向けた就労・研修等に関する支援の実施、受入れ調整機関である公益社団法人国際厚生事業団（候補者の受入れを適正に実施する観点から、同法人が唯一の受入れ調整機関となっている。）による職業紹介業務等に対する指導監督を行うとともに、外務省、法務省及び経済産業省と緊密に連携しその運営を行っている。

また、2010（平成22）年度から、看護師国家試験及び介護福祉士国家試験における用語等を見直し、2012（平成24）年度からは、試験時間の延長などの配慮も実施している。

さらに、2016（平成28）年4月からEPA介護福祉士候補者等の受入対象施設の範囲の拡大を行い、2017（平成29）年4月から介護福祉士国家試験に合格したEPA介護福祉士の就労範囲に訪問系サービスを含めた。

## 第4節 重層的なセーフティネットの構築

### 1 生活保護受給者などの生活困窮者に対する就労支援の推進

2013（平成25）年度から生活保護受給者を含め生活困窮者を広く対象として、地方自治体（福祉事務所）にハローワークの相談窓口（常設窓口や巡回相談）を設置するなど、ワンストップ型の就労支援体制を全国的に整備し、ハローワークと地方自治体の協定に基づき、両者によるチーム支援方式により、就労支援を行う「生活保護受給者等就労自立促進事業」を実施している。2021（令和3）年度における実績は支援対象者数約10.3万人、就職者数約6.8万人となっている。

### 2 求職者支援制度

求職者支援制度は、雇用保険を受給できない方々に対して公的な職業訓練の受講機会を提供するとともに、収入、資産など一定の要件を満たす場合に、訓練を受けることを容易にするための職業訓練受講給付金を支給している。また、新型コロナウイルス感染症の影響を受けて離職・休業を余儀なくされた方や、シフトが減少した方などが、利用しやすい制度とするため、職業訓練受講給付金の支給要件の緩和や訓練対象者の拡大、訓練基準の緩和等の特例措置（2023（令和5）年3月31日まで）を講じている。

なお、求職者支援訓練には、多くの職種に共通する基本的能力を習得するための「基礎コース」と、基本的能力と特定の職種の職務に必要な実践的能力を一括して習得するための「実践コース」がある。

また、ハローワークは求職者に対してキャリアコンサルティングを実施し、適切な訓練へ誘導するとともに、個々の求職者の状況を踏まえて作成した就職支援計画に基づき、訓

練期間中から訓練修了後まで、一貫して就職支援を行い、求職者の早期の就職に向け取り組んでいる。

2020（令和2）年度においては、約2.4万人が訓練を受講した（2021（令和3）年3月末時点）。また、2020年度中に終了した訓練コースの雇用保険適用就職率は、基礎コース52.5%、実践コース60.0%となっている。

### 3 雇用保険制度

#### 雇用保険制度の見直し

雇用保険制度は、失業給付を中心に各種の雇用対策の根幹をなす重要なセーフティネットであるが、雇用情勢等が安定的に推移していたこと等を受けて、2021（令和3）年度まで失業等給付の保険料及び国庫負担割合を暫定的に引き下げていた。

そうした中で、新型コロナウイルス感染症に対応するため、リーマンショック時を超える過去に例のない大幅な雇用調整助成金の特例措置等を講じることとなり、それと併せて、2020（令和2）年6月に制定した新型コロナウイルス感染症等の影響に対応するための雇用保険法の臨時特例等に関する法律（令和2年法律第54号）（以下「雇用保険臨時特例法」という。）により、2020年度及び2021年度に限り、一般会計から失業等給付及び雇用調整助成金等に要する費用への繰入及び失業等給付の積立金から雇用調整助成金等に要する費用の借入を可能にする財政運営上の特例措置を講じた。雇用保険財政は、こうした一連の特例措置に伴う多額の財政支出の結果、雇用安定資金残高は2020年度末で0となり、積立金もほぼ枯渇する、極めて厳しい状況に至った。

このため、「コロナ克服・新時代開拓のための経済対策」（2021年11月19日閣議決定）及び令和3年度補正予算において、雇用保険臨時特例法により設けられた任意繰入規定等により、当面の雇用調整助成金の財源及び雇用保険財政の安定のため、2.16兆円の繰入を実施するとともに、「雇用調整助成金等の支給や雇用保険財政の安定のため多額の国庫負担を行っていることを踏まえ、労使の負担感も考慮しつつ、保険料率や雇用情勢及び雇用保険財政の財政運営状況に応じた国の責任の在り方を含め、2022（令和4）年度以降の雇用保険制度の安定的な財政運営の在り方を検討し、次期通常国会に法案を提出することとされた。

そこで、各種の暫定措置が2021年度末で期限を迎えることや、経済対策及び補正予算の内容を受け、雇用保険制度の在り方について労働政策審議会において議論の上、第208回通常国会に「雇用保険法等の一部を改正する法律案」を提出し、2022年3月30日に成立した。その主な内容は次のとおりである。

- ①雇止め離職者、雇用情勢の悪い地域の求職者への基本手当の給付日数の延長措置など、失業等給付の暫定措置の継続
- ②コロナ禍からの経済回復の途上にあることも踏まえた、激変緩和のための暫定的な雇用保険料率の設定
- ③雇用情勢や雇用保険財政の状況に応じて国庫負担率を変動させる仕組みと、これとは別枠で機動的に国庫からの繰入ができる制度の導入
- ④雇用保険臨時特例法による財政運営上の特例措置の継続

## 4 雇用調整助成金

### 雇用調整助成金を活用した企業の雇用維持努力への支援の実施

雇用調整助成金は、景気の変動、産業構造の変化等の経済上の理由によって事業活動の縮小を余儀なくされた事業主が、一時的に休業、教育訓練又は出向を行って労働者の雇用の維持を図る場合に、休業手当、賃金などの一部を助成するものである。

令和元年東日本台風（台風第19号）や令和2年7月豪雨等の大規模災害が発生した際には、災害により経済状況が悪化し、地域の雇用維持に深刻な影響が生じると見込まれたことから、助成率の引上げ、支給限度日数の延長等の特例措置を講じた。

2020（令和2）年以降、新型コロナウイルス感染症の影響に伴い事業活動が縮小した事業主を対象に、感染状況を踏まえつつ累次の支給要件の緩和及び前例のない助成内容の拡充を行ってきたところである。